

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Saat ini, keberlanjutan sebuah organisasi bergantung pada komitmennya. Karena sulit bagi sebuah organisasi untuk mencari karyawan yang berkualitas tinggi untuk melakukan pekerjaannya, komitmen organisasi adalah salah satu cara untuk menentukan karyawan yang berkualitas, setia, dan kinerja yang baik. Dengan kata lain, komitmen organisasi dianggap penting dalam menentukan anggota pada tingkat kinerja organisasi. Secara umum, komitmen organisasi mengacu pada seberapa terikat, setia, dan berdedikasi seseorang terhadap organisasi mereka. Ini termasuk sikap yang positif dan keinginan untuk terus berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, serta tingkat keinginan untuk tetap berada di organisasi dan berperilaku dengan baik sebagai anggota.

Menurut Anggraini dan Mansyur (2023) komitmen organisasi merupakan konsep yang digunakan untuk memahami gambaran perilaku seseorang pada perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Ini menunjukkan seberapa terikat, berdedikasi, dan terlibat seseorang dengan perusahaan atau organisasi. Semakin kuat komitmen individu terhadap organisasi, semakin besar kemungkinan mereka untuk bertahan, dan bekerja dengan lebih baik.

Ikatan keluarga pelajar mahasiswa (IKPM) Sumatera Selatan merupakan suatu organisasi pelajar dan mahasiswa Sumatera Selatan yang menimba ilmu di Daerah Istimewa Yogyakarta. Organisasi daerah ini berdiri pada 22 Mei 1976 dan terdiri dari 17 komisariat kabupaten/kota. Organisasi ini menjaga persatuan dan kesatuan warga Sumatera Selatan, mengelola dan mengawasi semua informasi warga Sumatera Selatan, dan membina putra putri Sumatera Selatan di Daerah Istimewa Yogyakarta. IKPM Sumatera Selatan merupakan organisasi yang membutuhkan komitmen antara anggotanya agar organisasi berjalan lancar.

Berdasarkan pengamatan peneliti di Balai Sriwijaya yang merupakan asrama IKPM Sumatera Selatan, terdapat beberapa permasalahan dalam organisasi tersebut, diantaranya tidak adanya motivasi, kurangnya penghargaan dan pengakuan terhadap upaya pada anggota organisasi, atau ketidak sesuaian antara prinsip pribadi dan budaya organisasi dapat menyebabkan rendahnya komitmen. Kurangnya keterlibatan dan partisipasi antar anggota, anggota organisasi merasa tidak terlibat dalam proses pengambilan keputusan atau tidak memiliki kesempatan untuk berkontribusi dalam perencanaan dan pelaksanaan tugas-tugas organisasi, mereka cenderung kurang komitmen. Rasa tidak memiliki peran atau pengaruh dalam organisasi dapat melemahkan komitmen organisasi.

Kemudian, kurangnya dukungan dan komunikasi antara anggota organisasi IKPM Sumatera Selatan, tidak mendapatkan umpan balik yang

jas, atau tidak terlibat dalam komunikasi yang terbuka dan transparan, mereka cenderung merasa terasing dan kurang termotivasi untuk berkomitmen pada organisasi. Tidak hanya itu, konflik antar anggota organisasi dengan pimpinan dapat merusak ikatan dan komitmen dalam organisasi. Konflik yang tidak diselesaikan dengan baik atau ketegangan yang berkelanjutan dapat menciptakan lingkungan organisasi yang tidak nyaman, yang dapat mengurangi komitmen individu terhadap organisasi.

Menurut (Astuti, 2022) komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut, yang dikenal sebagai komitmen organisasi. Anggota organisasi mengorbankan dan berdedikasi untuk mencapai tujuan dan keberhasilan organisasi. Selain itu, komitmen organisasi mencakup sikap setia, pemahaman tentang tujuan organisasi, keterlibatan dalam tanggung jawab organisasi, dan kepercayaan dan penerimaan nilai-nilai khusus organisasi. Komitmen organisasi sangat penting untuk kelangsungan hidup dan kesejahteraan organisasi, dan kinerja dan prestasi individu yang bekerja di dalamnya.

Menurut Clarissa dan Edalmen (2022) ada beberapa masalah komitmen organisasi yaitu penurunan inisiatif karyawan atau anggota, kurangnya tanggung jawab, dan persaingan dalam dunia kerja atau organisasi. Hal tersebut menjadi dampak dari komitmen organisasi antara lain performa kerja yang rendah, dan kurangnya motivasi yang muncul sebagai akibat dari kurangnya komitmen dapat menghambat produktivitas

dan kualitas kerja karyawan atau anggota organisasi. Selain itu, berdampak juga terhadap tingkat *turnover* yang tinggi, karyawan yang kurang berkomitmen cenderung mencari pekerjaan lain. Selanjutnya, kurangnya inovasi dan kolaborasi, karyawan yang tidak merasa terikat secara emosional dengan organisasi mungkin kurang termotivasi untuk mengembangkan ide-ide baru atau bekerja sama dengan rekan kerja secara efektif.

Menurut Anggraini dan Mansyur (2023) faktor-faktor yang membantu membangun komitmen organisasi adalah bergabung dengan organisasi, mereka yang merasa terikat secara emosional dan moral dengan organisasi tersebut cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi. Selanjutnya adalah kepuasan kerja, orang cenderung lebih setia pada organisasi jika mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka, termotivasi, dan dihargai. Kemudian dukungan organisasi, orang yang merasa didukung oleh organisasi, baik dalam hal dukungan sosial maupun dalam mencapai tujuan pribadi, cenderung lebih berkomitmen. Selanjutnya keadilan organisasional, bagaimana seseorang melihat keadilan dalam organisasi mereka juga mempengaruhi komitmen mereka. Dan kesempatan pengembangan, orang-orang yang memiliki kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan potensi mereka di tempat kerja cenderung sangat terlibat.

Menurut Jahroni dkk. (2021) ada beberapa faktor yang dapat membantu meningkatkan komitmen organisasi antara lain; kepemimpinan

yang efektif, sangat penting untuk berkomunikasi dengan baik, karena ini dapat meningkatkan hubungan dan komitmen timbal balik antara anggota dan organisasi. Selanjutnya budaya organisasi yang kuat, anggota dapat lebih berkomitmen jika ada budaya organisasi yang kuat dan positif. Kemudian pengembangan karir, anggota yang melihat peluang untuk berkembang dalam karir mereka lebih mungkin untuk tetap setia dan berkontribusi secara positif. Komunikasi yang efektif, dapat dibangun melalui informasi yang jelas, terbuka, dan partisipasi anggota dalam proses pengambilan keputusan. Selain itu, anggota yang merasa nyaman di tempat kerja, dihargai, dan memiliki hubungan yang baik dengan sesama anggota organisasi mereka cenderung lebih setia pada organisasi.

Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Ini berarti bahwa karyawan dengan tingkat efikasi diri yang lebih tinggi cenderung memiliki komitmen organisasi yang lebih besar. Alasannya adalah bahwa efikasi diri memberikan kerangka acuan bagi individu untuk berperilaku rajin, gigih dan optimis dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini pada gilirannya mengarah pada komitmen organisasi yang lebih tinggi. Menurut penelitian yang dilakukan pada karyawan di CV. Era Dua Ribu Bangli memiliki efikasi diri yang relatif rendah, yang terlihat dari kurangnya partisipasi aktif dan konsistensi mereka dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan (Agustin dkk., 2021). Hal ini telah menyebabkan kurangnya komitmen organisasi di kalangan karyawan. Efikasi diri merupakan faktor penting yang secara

positif mempengaruhi komitmen organisasional karyawan. Meningkatkan tingkat efikasi diri dapat menjadi cara yang efektif untuk meningkatkan komitmen organisasi.

Efikasi diri dapat meningkatkan partisipasi dalam organisasi. Efikasi diri adalah keyakinan seseorang pada kemampuan mereka untuk mencapai tujuan tertentu. Seseorang yang memiliki keyakinan yang kuat pada kemampuan mereka cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi dan lebih mampu menghadapi tantangan. Menurut penelitian yang dilakukan pada ASN di Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Semarang (A. Anggraini & Fauzan, 2022), ASN yang memiliki efikasi diri yang tinggi cenderung memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasinya.

Hal tersebut disebabkan oleh keyakinan mereka bahwa mereka memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas dengan baik dan mencapai hasil yang diharapkan. Efikasi diri yang tinggi akan mendorong ASN untuk bekerja dengan baik, berperilaku positif, dan berkontribusi secara aktif dalam mencapai tujuan organisasi. Akibatnya, efikasi diri yang tinggi dapat mempengaruhi peningkatan komitmen organisasi. Menurut Anggraini dan Fauzan (2022), ASN yang percaya pada kemampuan dirinya cenderung lebih berkomitmen pada organisasi mereka.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh efikasi diri terhadap komitmen organisasi Ikatan Keluarga Pelajar Mahasiswa Sumatera Selatan di Daerah Istimewa Yogyakarta". Penelitian ini sangat penting karena selain

memberikan informasi baru kepada peneliti, juga bertujuan untuk menentukan apakah efikasi diri berpengaruh terhadap komitmen organisasi terhadap IKPM Sumsel.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh efikasi diri terhadap komitmen organisasi IKPM Sumsel di Daerah Istimewa Yogyakarta.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini akan membantu mengembangkan teori psikologi, terutama yang berkaitan dengan efikasi diri dan komitmen organisasi. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang pengaruh efikasi diri terhadap komitmen organisasi sehingga dapat dijadikan sebagai acuan dalam pengembangan pengkaji berikutnya.

2. Manfaat Praktis

Ada beberapa manfaat praktis dari pemahaman mengenai pengaruh efikasi diri terhadap komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

a) Bagi Mahasiswa

Diharapkan penelitian ini akan menjadi referensi dan sumber informasi tentang efikasi diri dan komitmen organisasi.

b) Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini akan meningkatkan pengetahuan tentang bagaimana efikasi diri memengaruhi komitmen organisasi.

c) Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan bahwa penelitian ini akan menjadi bacaan atau literatur yang dapat meningkatkan pengetahuan tentang efikasi diri dan komitmen organisasi.

D. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini dapat dibandingkan dengan penelitian sebelumnya dengan topik yang hampir sama, meskipun ada beberapa perbedaan antara variabel, karakteristik subjek, jumlah subjek, lokasi penelitian, dan metode yang digunakan. Skripsi ini dengan judul "Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Komitmen Organisasi Ikatan Keluarga Pelajar Mahasiswa Sumatera Selatan di Daerah Istimewa Yogyakarta" didasarkan pada beberapa penelitian sebelumnya yang membahas variabel efikasi diri dan komitmen organisasi dalam psikologi.

Penelitian (Astuti, 2022) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai”. Metode pengumpulan data menggunakan data primer dengan menyebar kepada 60 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik komitmen maupun budaya organisasi, baik secara parsial maupun secara simultan, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan di departemen produksi,

yang mempekerjakan 43 orang, menurut penelitian dengan judul "Peran Insentif, Perilaku Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Penguatan Komitmen Organisasi" Jahroni dkk. (2021). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, perilaku kepemimpinan, dan insentif telah terbukti berkontribusi pada peningkatan komitmen karyawan.

Selanjutnya, penelitian berjudul "Pengaruh Efikasi Diri, Keterlibatan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan" dilakukan (Clarissa & Edalmen, 2022). Penelitian ini menggunakan metode survei kuantitatif. Menurut hasil penelitian, keterlibatan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen karyawan.

Penelitian Hayati dkk. (2021) berjudul "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru" menggunakan metode kuantitatif dan jenis penelitian korelasional. Studi ini melibatkan 44 pendidik dari SMA Negeri 1 Sungai Rotan. Sampling total populasi dilakukan melalui kuota atau sensus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berdampak positif dan signifikan pada kinerja guru di SMA Negeri 1 Sungai Rotan.

Penelitian dengan judul "Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan" juga dilakukan Lestari dkk. (2020). Metode sensus dan regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini. Subjeknya adalah pekerja perusahaan di Sidoarjo. Menurut hasil penelitian, tingkat efikasi diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Ulfa dan Heryadi pada tahun 2020 berjudul "Kecerdasan Spiritual dan Komitmen Organisasi Pengurus PAC IPNU Magelang Regency" melihat korelasi produk moment dengan nilai 0,556 dan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,01$). Penelitian ini menunjukkan bahwa ada korelasi yang signifikan antara kecerdasan spiritual dan komitmen organisasi pengurus PAC IPNU Magelang Regency.

Penelitian (Dewi, 2020) berjudul "Pengaruh *Self-efficacy* terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan *The Rich Jogja Hotel*" melibatkan 111 karyawan tetap hotel tersebut. Penelitian ini menggunakan *ex-post facto* dan pendekatan kuantitatif. Yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Komitmen Organisasi dan *Self-Efficacy*. Hasil dari analisis data diproses melalui analisis regresi sederhana. Hasil menunjukkan bahwa *self-efficacy* berdampak positif pada komitmen organisasi, dengan nilai F hitung 28,134 lebih besar dari F tabel dan nilai R^2 0,205, atau 20,5%.

Penelitian Yosefa dan Abdurrohim (2021), "Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Pemimpin Pembantu Pada Ketua Organisasi Di Universitas Islam Sultan Agung Semarang," menggunakan data primer dan mengirimkannya ke 88 responden. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa mahasiswa yang aktif di Universitas Islam Sultan Agung memiliki hubungan antara komitmen organisasi dan servant leadership. Hasil menunjukkan hipotesis diterima dengan $r_{xy} = 0,920$ dan taraf signifikan $p = 0,000$ ($p < 0,05$).

Selanjutnya, penelitian "Pengujian Skala Efikasi Diri Perawat Di RS

X Menggunakan Model Rasch", yang dilakukan oleh Efandi dan Putri (2022) dan didistribusikan kepada 68 responden. Menurut hasil penelitian, skala efikasi diri perawat memiliki korelasi dengan instrumen dan memiliki satu dimensi mengenai efikasi diri perawat.

Penelitian berjudul "Pengaruh *Self-Efficacy*, Kompensasi Finansial, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi" dilakukan oleh Saputri dan Pratama (2020) dan menggunakan metode kuantitatif analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi; kompensasi finansial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi; dan kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Penelitian dengan judul "Pengaruh Persepsi Pengembangan Karir dan Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi" dilakukan oleh (Purnama, 2020) Uji statistik regresi model berganda digunakan untuk menganalisis data. Hasil penelitian model penuh menunjukkan bahwa persepsi pengembangan karir dan dukungan organisasi mempengaruhi komitmen organisasi, dengan nilai $\beta = -0.138$, t hitung = -2.349 lebih besar dari t tabel = 1.984 , dan $p = 0.011$. Selanjutnya, hasil penelitian model bertahap menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara persepsi pengembangan karir dan dukungan organisasi, dengan nilai F hitung lebih besar dari F tabel (6.216 lebih besar dari 2.70).

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Zulfiani dkk. (2021)

dengan judul “Kohesivitas Kelompok Ditinjau Dari Komunikasi Interpersonal Dan Komitmen Organisasi Pada Organisasi Mahasiswa”. Metode kuantitatif digunakan. Untuk mengumpulkan data, digunakan skala komitmen organisasi, skala komunikasi interpersonal, dan skala kohesivitas kelompok. Analisis regresi ganda dilakukan menggunakan program Windows SPSS 16. Hasil menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dan komitmen organisasi memiliki hubungan dengan kohesivitas kelompok sebesar 0.810 dengan $p = 0.000$ (<0.05).

Penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus (Studi Kasus ORDA Ikatan Mahasiswa Jombang UNISMA)” yang dilakukan oleh Hartaroe dkk. (2016). Uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi, dan komitmen organisasi secara signifikan dan positif memengaruhi kinerja Pengurus Himpunan Mahasiswa Jombang di UNISMA. Hasil menunjukkan bahwa dengan persentase 45%, gaya kepemimpinan, komunikasi, dan komitmen organisasi memengaruhi kinerja manajemen.

Penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Motivasi Berorganisasi Terhadap Kinerja Pengurus Organisasi Mahasiswa (Studi Kasus Pada UKM Olahraga Universitas Islam Malang Periode 2020)” yang dilakukan (Kartikasari, 2020). Salah satu dari dua variabel yang mempengaruhi kinerja pengurus UKM Olahraga UNISMA pada tahun 2020 adalah komunikasi dan motivasi organisasi. Variabel gaya

kepemimpinan berdampak negatif karena jika seseorang memiliki motivasi intrinsik dan ekstrinsik serta menjalin komunikasi yang baik dengan lingkungan organisasi, mereka akan bekerja maksimal tanpa memperhatikan pimpinannya dari manajemen.

Penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Teknologi Surabaya” yang dilakukan oleh Suryati Eko Putro dkk. (2023). Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi memengaruhi komitmen organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Universitas Teknologi Surabaya secara parsial dan simultan. Hasil pengujian parsial menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki nilai t- hitung yang lebih besar daripada t-tabel (4,394 lebih besar dari 2,052) dengan nilai signifikansi 0,000 ($\text{sig} = 0,000 < 0,05$), variabel motivasi (X2) memiliki nilai t-hitung yang lebih besar daripada t-tabel (2,119 lebih besar dari 2,052) dengan nilai signifikansi 0,043 ($\text{sig} = 0,043 < 0,05$), dan variabel budaya organisasi (X3). Dalam pengujian simultan variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi, nilai f- hitung lebih besar daripada nilai f-tabel (100,897 lebih besar daripada 2,95). Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan budaya (X3) organisasi, secara bersamaan menghasilkan nilai R persegi 0,918, atau sama dengan 91,8%.

Penelitian dengan judul “Pengaruh Kesadaran Diri terhadap Komitmen Organisasi Pengurus UKK Pramuka UIN Antasari Banjarmasin” yang dilakukan oleh Fuady dkk. (2022). Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikan dari pengaruh kesadaran diri terhadap komitmen organisasi adalah 0.008 lebih rendah dari standar signifikan, yaitu 0.05 (0.008 kurang dari 0.05), menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kesadaran diri dan komitmen organisasi pengurus UKK Pramuka UIN Antasari Banjarmasin pada tahun 2019/2020. Selanjutnya, ada nilai R square sebesar 0.209, yang menunjukkan bahwa variabel kesadaran diri memiliki pengaruh sebesar 20,9 persen terhadap komitmen organisasi.

Penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Efikasi Diri Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Sam Ratulani” yang dilakukan oleh Oei dkk. (2022). Penelitian ini mengumpulkan data melalui kuesioner. Sampel penelitian ini terdiri dari 60 responden, yang diambil dengan teknik slovin. Uji F, uji t, dan analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa minat berwirausaha mahasiswa Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Sam Ratulangi dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi dan efikasi diri.

Penelitian dengan judul “Pengaruh *Work-Study Conflict* Dan Optimisme Terhadap Komitmen Organisasi Pada Anggota Ormawa Di Universitas Buana Perjuangan Karawang” yang dilakukan oleh Febrianti dkk. (2023). Semua populasi digunakan sebagai sampel penelitian dalam

teknik sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan skala yang dirancang oleh peneliti untuk konflik kerja dan komitmen organisasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabelnya memiliki reliabilitas yang tinggi, dengan 37 item yang dianggap valid, dengan nilai reliabilitas minimal 0,5. Percobaan orientasi hidup dimodifikasi untuk digunakan sebagai skala optimisme. Uji hipotesis dilakukan dengan metode regresi linear berganda. Hasilnya menunjukkan bahwa konflik kerja dan optimisme memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi ($p < 0,05$).

Penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Knowledge Management* Pada Perusahaan Pengguna SAP” yang dilakukan oleh Bantam dkk. (2016). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi berganda sebagai metode analisis data, dan sampel penelitian mencakup 32 karyawan dari dua perusahaan di Yogyakarta yang menggunakan SAP. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berdampak pada manajemen pengetahuan ($p=0.007$, $p<0.05$; $R=0,287$, $R=28.7\%$).

1. Keaslian Topik

Dalam penelitian sebelumnya, variabel peran insentif, perilaku kepemimpinan, dan budaya organisasi digunakan untuk meningkatkan komitmen organisasi. Sebagai contoh, judul penelitian "Peran Insentif, Perilaku Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Penguatan Komitmen Organisasi" dalam Jahroni dkk. (2021) menemukan bahwa

insentif, perilaku kepemimpinan, dan budaya organisasi berkontribusi pada peningkatan komitmen organisasi. Sementara penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti menggunakan efikasi diri.

2. Keaslian Teori

Teori yang digunakan dalam penelitian ini berbeda dari teori yang digunakan dalam studi sebelumnya. Teori Robbins dalam (Ulfa dan Heryadi, 2020) tentang komitmen organisasi digunakan dalam penelitian ini. Teori komitmen organisasi yang digunakan oleh Luthans (2002) dalam "Peran Insentif, Perilaku Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Penguatan Komitmen Organisasi" digunakan untuk mendukung penelitian sebelumnya Jahroni dkk. (2021). Dalam penelitian Lestari dkk. (2020) dengan judul "Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan" menggunakan teori efikasi diri, yang didasarkan pada teori Darmawan (2019). Sedangkan dalam penelitian ini teori efikasi diri Bandura dalam (Efandi dan Putri, 2022) yang digunakan.

3. Keaslian Alat Ukur

Penggunaan alat ukur dalam penelitian ini menggunakan skala komitmen organisasi dari Ulfa dan Heryadi (2020) berdasarkan turunan dari teori dan elemen dari Steers. Skala efikasi diri dalam penelitian ini menggunakan skala yang didasarkan dari penelitian dengan judul "Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan" dari Efandi dan Putri (2022). Sedangkan penelitian

yang dilakukan oleh (Saputri & Pratama, 2020) dengan judul “Pengaruh *Self-Efficacy*, Kompensasi Finansial, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi” menggunakan skala efikasi diri Brown dkk (Manara, 2008:36) dan skala komitmen organisasi Buchanan (1974).

4. Keaslian Subjek

Penelitian yang serupa dengannya, "Peran Insentif, Perilaku Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Penguatan Komitmen Organisasi" Jahroni dkk. (2021), menemukan bahwa insentif, perilaku kepemimpinan, dan budaya organisasi berkontribusi pada peningkatan komitmen organisasi. Perbedaan penelitian terletak pada subjek penelitian tersebut adalah karyawan PT. KJA, sementara subjek yang akan digunakan peneliti adalah anggota IKPM Sumatera Selatan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa subjek, teori, topik, dan alat ukur penelitian ini orisinal dan belum pernah dilakukan sebelumnya.